

CİLT 1

KIŞ 1414/1993

SAYI 2

İSLÂMÎ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

inkılâb

İslâm Ekonomisinde Firma Düzeyinde Kararlar ve İnsan Kaynaklarının Gelişmesi *

*Abdul Aziz ***

İkinci Dünya Savaşı sırasında Japonya ve Almanya tamamen tahrip edilmişti. Her iki ülke de savaştan müttefik ülkelerin işgaline uğramış ve ulaşım ve haberleşme gibi alt yapıları ile imalat güçleri felç olmuş bir vaziyette çıkmıştı. 23 Eylül 1946 tarihli *Nippon Times* gazetesinde savaş sonrası Japonya'sının görüntüsü şöyle çiziliyordu:

Tokyo'da şehrin % 70'i, Osaka'da % 80'i, Nagoya'da % 90'lık bölümü tahrip olmuştu. Ulaşım, gıcırtilı sesler çıkaran kalabalık trenler, bisikletlerin arkasına takılmak için yapılmış, elle çekilen iki tekerlekli arabalar ve öküz arabaları ile sınırlı idi. Savaş sonunda bütün Japonya'da sadece 41 bin motorlu araç vardı. Bunların yarısı kullanılamaz durumda olup, diğer yarısının da hemen hemen tamamı kömürden elde edilen bir gazla çalışıyordu. Geceleri sokaklarda ışık yoktu; evlerde ise pek az ışık vardı.

Almanya'nın alt yapısı da bundan pek farklı bir durumda değildi:

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Almanya'nın durumu ümitsizdi. Ülke büyük bir moloz yığını görünümündeydi. Ekonomi harap olmuş, fabrikalar, demir yolları, limanlar ve kanallar tahrip edilmiş ve milyonca insan evsiz kalmıştı. Sağlam kalan bir çok fabrika da savaş tazminatı olarak sökülüp götürülmüştü. (*Colliers Encyclopedia*, 1986).

* Abdul Aziz, "Firm Level Decisions and Human Resource Development in an Islamic Economy," *AJISS*, Vol: 10, No. 2 (Summer 1993), ss. 201-216.

** Abdul Aziz, the Department of Business Administration at Humboldt State University (Arcata, CA)'nde profesördür. Bu makale Washington DC., Dünya Bankası'nda 23-24 Şubat 1992'de yapılan "İslâm Ekonomisinde Ekonomik Büyüme ve İnsan Kaynaklarının Gelişmesi" adlı Dördüncü İslâm Ekonomisi Semineri'nde sunulmuştur.

Bu iki ülkenin ellerinde kalan yegâne kaynak insanları idi. Bu kaynağın etkin kullanımı ile bu iki ülke, otuz yıl içinde, işgalcilerin karşısına güçlü bir rakip olarak çıktılar. Bu örnekte görüldüğü gibi beşeri kaynaklar, millî kalkınma sürecinde önemli bir rol oynamaktadırlar. Uygulamalı çalışmalar, bir memleketteki beşerî kaynakların gelişmesiyle birlikte, toplam verimlilik ve iktisadî büyümenin arttığını ortaya koymaktadır. Denison (1985), 1929 ile 1982 arasında ABD'ndeki iktisadî büyümenin % 73'ünün beşerî kaynaklardaki gelişmenin neticesi olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, uzun-dönem iktisadî büyüme üzerinde fizikî sermayenin katkısının % 17, toprak ıslahının katkısının ise yüzde sıfır olduğunu ilave etmektedir. Carnevale (1983), ABD'nde 1929'dan bu yana verimlilikteki gelişmenin % 75'inin hizmet içi eğitim, genel eğitim ve öğretim ile sağlık gibi beşerî kaynakları geliştirme faaliyetlerine atfedilebileceğini belirtmektedir.

Oluşmakta olan global ekonomik yapıda beşerî kaynaklardaki gelişme daha büyük bir önem kazanmıştır. Para, fabrika, teçhizat ve teknoloji gibi üretim faktörleri bir memleketten diğerine kolayca gidebilmektedir. Yalnızca beşerî kaynaklar nisbeten hareketsizdir. Bir memleketin iktisadî rekabet gücü, bu faktörün kalitesine bağlıdır. Reich (1991), ABD ve diğer ülkelerin günümüzdeki iktisadî problemleri ile ilgili olarak aşağıdaki görüşü ileri sürmektedir:

Önümüzdeki yıllarda ABD'nin karşılaşacağı -diğer devletlerde olduğu gibi- temel iktisadî mesele, ülke vatandaşlarının beceri ve kapasitelerini artırarak ve bu beceri ve kapasiteleri ile dünya pazarı arasında bağlantı kurma imkânlarını geliştirerek, global ekonomiye yapabilecekleri katkının potansiyel değerini artırmaktır.

Beşerî kaynakların gelişimi ile iktisadî büyüme arasındaki ilgi, önemli bir iktisadî düşünce ekolu olarak İkinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıktı. Halbuki, İslâmiyet bu faktörün önemini 1400 yıl önce vurgulamıştı. Bugün Müslüman ülkeler bol miktarda beşerî kaynağa sahiptir. Bu ülkelerin toplam nüfusu bir milyardan fazladır. Ama maalesef bu kaynak, az gelişmiş durumdadır. Chapra'ya göre (1988), "Bugünkü Müslüman sosyo-ekonomik çevre, insanları, kendi menfaatleri ve toplum menfaati için ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda teşvik etmekte yetersiz kalmaktadır." Bu sebeple birçok İslâm ülkesi, büyük beşerî ve maddî zenginliğine rağmen en basit ihtiyaçlarını bile gayrimüslim ülkelerden ithal etmektedirler. İslâm ülkelerinin hemen hemen tamamı, savunmaları için gerekli silah ve teçhizat konusunda gayrimüslim milletlere bağlıdır. Bu durum, İslâm ülkelerinin şantaja uğramasına ve sık sık küçük düşürülmesine yol açmaktadır. Kendi beşerî kaynaklarını geliştirebilselerdi, bu ülkeler, dünya üzerinde tüketim ve savunma için ihtiyaç duydukları her malı kendisi üretebilen gelişmiş endüstri ülkeleri olarak yer alabilirlerdi.

Beşerî kaynakların geliştirilmesi hem makro hem de mikro seviyede faaliyet gerektirmektedir. Makro seviyede, hükümetler, okul ve üniversite binaları gibi bu kaynağın gelişimine yardımcı olacak altyapıyı sağlamalıdır. Mali politikalar, kaynakları buna yönlendirecek şekilde oluşturulmalıdır. Beşeri sermaye-

nin büyüme oranını hızlandıracak olan sermaye piyasasının geliştirilmesi de ihmal edilmemelidir (Levine 1991). Mikro seviyede, firmalar, istihdam ettikleri kişilerin entellektüel ve teknik becerilerini geliştirecek ve bu sayede onlarda verimlilik ve kalite şuurunu artıracak stratejiler, planlar, politikalar ve uygulamaları yürürlüğe koymalıdır.

Bu yazıda, personel ve üretimle ilgili olarak firma seviyesinde alınan çeşitli kararlar İslâm'ın ışığında sorgulanacaktır. Ayrıca, bu kararların iktisadî gelişme çabasındaki Müslüman ülkelerde beşerî kaynakların gelişmesine olan tesiri tartışılacaktır. Strateji ve politika formüllerine geçmeden, ilkin günümüzdeki anlamıyla sonra da İslâmî açıdan "iktisadî kalkınma" tâbiriyle ne kastedildiğini anlamalıyız. Buna ilâve olarak, her iki anlam arasındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koymalıyız. Bu tahlile dayanarak, beşerî kaynakların geliştirilmesi için mevcut Batılı global stratejilerin tadil edileceği ya da tamamen yeni tekniklerin tasarlanacağı bir durum tesbitine gidilebilir.

Batı'da iktisadî gelişme, kişi başına gelirin artması ve maddî ilerleme arzusu ile ilişkilendirilmektedir. Mishan'a (1973) göre, iktisadî gelişme kişi başına gelirdeki artışı ifade etmektedir.¹ Rostow (1960) iktisadî gelişmeyi, temel bilimlerin geliştirme eğilimi ve tüketim eğilimi gibi bir dizi eğilimleri ile açıklamaktadır. Bu anlayışa göre, bir ekonomi, eğer ortalama kişi başına gelir artıyor ve ülkede yaşayan insanlar, artan tüketim malları ve hizmetleri arzını sürdürebilmek için bilimleri öğrenip uygulama saikine sahipler geliştirmiş sayılabilir.

İslâm'da iktisadî gelişme kavramı daha geniştir. Bu kavram, batılı iktisadî kavramlarda bulunmayan ahlakî ve sosyal boyutları ihtiva etmekte ve bunlara önemli bir rol biçmektedir.² Batıdaki bir insan da tıpkı bir Müslümanın yaptığı gibi fert başına gelirini artırmak için çok çalışır ve bunu ya tüketir ya da tasarruf eder. Ancak bir Müslüman, bunun yanında Allah'ın rızası için de çalışır. Bu yaklaşım Kur'an'ın şu âyetinde yer almaktadır: "Namaz kıldıktan sonra yeryüzüne dağılın ve Allah'ın lütfundan (nasibinizi) arayın. Allah'ı çok anın ki kurtuluşa eresiniz." (Cum'a sûresi [62]: 10). Bir hadîse göre, Hz. Peygamber (s.a.v.), bir oduncunun elini öpmüş ve yaptığı ağır işten dolayı Allah'ın onu sevdiğini söylemiştir. Yukardaki âyet ve hadîs, bir müslümanın çalışmasıyla, hayatını kazanması yanında Allah'ın rızasını da talep etmiş olacağını göstermektedir.

Bu makalede ayrıca: a) Halkın eğitiminin gelişmesi ve bunda firmaların rolü. b) İşe alma, ücret tesbiti ve sağlık politikası gibi belirli personel ve üretim politikaları ve c) Sonuç ve teklifler yer almaktadır.

(1) İktisadî doktrinler ışığında ekonomik gelişme/büyüme kavramı için bkz. Mannan (1986).

(2) Bu münakaşa Hıristiyanlık ve Yahudiliğin dinî esaslarına atfen değil, Batı kültürüne atfendir.

Genel Eğitim

Halk Eğitimi. Bir firma, kendi dahilî çevresinin yanı sıra, toplumun bir parçası olması hasebiyle, haricî bir çevrede de faaliyet gösterir. Toplumun üyelerine iş imkânı sağlarken, elektrik, su ve okul gibi mahallî altyapıdan faydalanır. Firma, iyi bir komşu olarak bölge halkının eğitiminde de sorumluluk üstlenir.

Bugünkü Müslüman toplumların çoğunda okuma yazma bilmeyenlerin oranı bir hayli yüksektir. Bu yüzden, işletmelerin potansiyel işgücü sahası eğitimsiz insanlarla doludur. Bu insanlar işe alındıklarında, firmanın verimliliği ve malî sıhhati veya ürün kalitesi konusunda pek bir anlayış sahibi olmazlar. Bu insanların girift işlerin üstesinden gelme kabiliyetleri çok sınırlıdır. Bu sebeple firma, hizmet içi eğitime büyük paralar sarfetmek zorunda kalır. Bundan dolayıdır ki, gerek hükümetin altyapı teşebbüslerine katkıda bulunarak, gerekse mahallî okullara malî katkılar yaparak, firmaların halkın eğitimine katılması büyük önem arz etmektedir. Hatta çalışanlar için evlerde düzenlenecek programlar da bilgisini artırmada yardımcı olacaktır.

Genel İşçi Eğitimi. Bir kişinin aldığı eğitim, yapabileceği işin tip ve kalitesini etkilemektedir. Daha iyi bir eğitim almış olan bir işçi, daha karmaşık işleri becerebilir ve öğrenme hızı daha yüksek olur. Yapılan iş bilgiye dayanan ve daha az tarımsal hale geldikçe, eğitim daha kritik bir konuma sahip olmaktadır. Eğitimin önemi, Kur'ân'ın ilk âyetlerinin de konusunu oluşturmaktadır:

Yaratan Rabbinin adıyla oku. O insanı alâktan (embriyodan) yarattı. Oku, Rabbin en büyük kerem sahibidir. O (insana) kalemlle (yazmayı) öğretti. İnsana bilmediğini öğretti. (Alâk sûresi [96]: 1-5)

Kur'ân, kişinin okuma-yazma ile şeref kazanacağını belirtmektedir. Şu âyet, bu konudaki hükmü kuvvetlendirmektedir: "...Allah sizden iman edenleri ve kendilerine ilim verilenleri derecelerle yükseltsin..." (Mücâdele sûresi [58]: 11). Bilgi elde etmenin önemi şu âyetlerle de vurgulanmaktadır: "...Rabbim! İlimimi artır, de!" (20: 114) ve "Dilediğine hikmeti verir. Hikmet verilen kimseye çok hayır verilmiştir..." (Bakara sûresi [2]: 269).

Bu konuda birçok *hadîs* de mevcuttur. Peygamber efendimiz (s.a.v.) bir keresinde şöyle buyurmuştur: "İlim elde etmek, Çin'e gitmek zorunda bile kalsalar, kadın erkek her Müslümana vazifedir." O devirde Çin, ancak zor ve tehlikeli bir yolculuk sonucu ulaşılabilecek uzak bir ülke olarak görülüyordu. Peygamberimizin (s.a.v.) bu sözleri, ilim elde etmek için insanların uzak yerlere gitmeleri gerektiğini göstermektedir. Bu konuda bir başka *hadîs* de şöyledir: "(Bir millet veya kişi için kıyamet) saatin(in) geldiğini gösteren işaretlerden birisi de, ilmin terkedilmesi ve cehaletin baskın hale gelmesidir." (Ali, tarihsiz).

Batıdaki araştırmacılar, halk arasında bilgisizliğin yayılmasının tehlikeli bir

durum olduğu konusunda hemfikirdirler. Eski başkan Reagan tarafından atanan Millî Eğitim Komisyonu, ABD'nde yetişkinlerdeki okuma yazma oranının düşüklüğünün (cehaletin) ciddî boyutunu, yazdıkları rapora "Risk Altındaki Millet" başlığını koyarak ifade etmiştir. Komisyon raporu, milletin istikbaldeki refahı "tehlike"dedir diyerek sonuçlandırmıştır (National Comission, 1983). Yukarıdaki analizden İslâmî bakış açısıyla çıkarılabilecek tek bir sonuç vardır: Sürekli bilgi elde etme, bir milletin maddî ve manevî gelişmesinin devamı için elzemdir.

Firmaların işçi eğitimine katılmalarının ardındaki diğer bir pratik sebep, faaliyetleri, plânları, politikaları ve çalışma kuralları konusunda onları bilgilendirme ihtiyacıdır. Bunun maliyet açısından en etkin yolu, haber bültenleri yayınlamaktır. Eğer işçilerin çoğu okuma-yazma bilmiyorsa, bu yol uygun olmayacaktır. Bu durumda firma, işçilerini bilgilendirmeme yolunu seçebilir. Ancak bu, sonuçta çeşitli söylentilerin yayılmasına da yol açabilir ki bu durum, uzun dönemde, hem yönetim hem de işçiler açısından zararlıdır. Ayrıca gerekli kuralların ve politikaların bilinmemesi, iş yerinde kazaları, ürünlerin kalitesindeki düşüş eğilimini ve müşteri hizmetlerindeki zayıflığı artırır. İkinci yol, daha pahalı metodlar kullanmaktır. Bunun bir örneği ABD savunma bakanlığında yaşanmıştır. Bir kısım erlerin okumalarının çok zayıf olması sebebiyle, Savunma Bakanlığı, binlerce dolar harcayarak, silahların kullanma talimatlarını, daha kolay okunabilecek çizgi romanlar haline getirmiştir. (Briggs 1987).

Eğitimde Müşterek Gelişme. Genel kural olarak, firmalar eğitim faaliyetinde yer almazlar. Ancak, İslâm Müslümanların kabiliyetlerini geliştirmeleri hususunda birbirlerine yardımcı olmalarını şart kılarak, firmaları bu konuda teşvik etmektedir. Bir hadîs-i şerifde Peygamber (s.a.v.) Efendimizin şöyle buyurduğu rivayet olunmaktadır: "Bir Müslümanın diğerine karşı altı borcu vardır.. ve kendisi için sevdiğini Müslüman kardeşi için de sevmelidir." (Tirmizî, Mişkâtul-Mesâbih). İnsanın kendisi için başarı ve mutluluk isteyeceğini herkes kabul eder. Bu hadîs-i şerif, İslâmî toplumda insanların yalnızca kendi refahını artırmak için çalışmakla kalmayıp, diğer müslümanların refahı için de çalışması gerektiğini belirtmektedir. Firma, okur-yazar işçileri okuma-yazması olmayanlarla gönüllü olarak eşleştirerek, işçilerinin okuma yazmalarını geliştirmelerini teşvik edebilir. Bu tür programlar, ayın "öğretmen işçisi"ni seçme gibi parasal olmayan teşvikler ihtiva edebilir.

Bununla birlikte parasal teşvikler de gayriislâmî değildir. Devlet de bu işe karışabilir ve bu tür teşvikleri sağlayabilir. Diğer Müslümanlara okuma yazma öğreten kişilere vergi muafiyeti sağlanabilir. İslâm'ın ilk devirlerinde, Peygamberimiz (s.a.v.), gayrimüslim savaş esirlerini Müslümanlara okuma yazma öğretmeleri karşılığında serbest bırakmıştı. Aynı şekilde Hz. Ömer (r.a.), Müslümanlara öğretmenlik yapan gayrimüslimlerden cizye almamıştı. Ancak bu tür programlar, genellikle teşviklerin cinsinden çok kişilerin bu işi üstlenmesine bağlıdır.

Personel ve Üretim Fonksiyonları

İşe Alma. Firmalar işçileri belirli vazifeler için işe alırlar. Yeterli eğitim ve uygun davranışlara sahip işçiler işletmenin başarılı ya da başarısız olmasında rol oynarlar. Marshall (1986) bilginin uluslararasılaştığı bir çağda, gelişmiş, eğitilmiş ve motive edilmiş insanların bir ekonomi için sınırsız bir kaynak... tersine, gelişmemiş, eğitimsiz ve gerekli motivasyondan mahrum olan halkın ise muazzam bir engel olduğunu gözlemiştir. İşe müracaat edenler kabiliyetlerine göre işlere yerleştirilirler. Ayıklama sürecinin, verimlilik ve davranış yönünden nisbeten daha kötü olanları elemesi gerekir. Kur'ân'daki şu iki âyet bu konuda mükemmel bir yol göstericidir: "Allah, size emanetleri ehline vermenizi, insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adâletle hükmetmenizi emreder. Allah size ne güzel öğüt veriyor. Şüphesiz Allah, işitendir, görendir." (Nisâ sûresi [4]: 58) ve "...bunu tut işte, çünkü ücretle tuttuklarının en hayırlısı budur, hem de güçlü ve güvenilirdir." (Kasas sûresi [28]: 26). Burada Allah (c.c.), en iyi ve en güvenilir olanın işe alınması gerektiğini buyurmaktadır. Böyle bir uygulama eğitim maliyetlerini aşgariye indirirken, verimliliği azamî kılacak ve kabiliyetlerin israf edilmesini temin edecektir.

İşverenler, bütün hammaddelerin birbirinin aynı olmadığı gibi, insanların da birbirinin aynı olmadığına bilincinde olmalıdır. Meselâ, çelik ve bakır silah yapımında kolaylıkla kullanılır. Balmumunun da bunların üretilmesinde kullanılması belki mümkün olabilir. Fakat bu, pek çok araştırma ve gayret gerektirir ve bütün gayretler boşa da gidebilir. Yapısı icabı, istenen amaca uygun ya da belli bir hazırlama aşamasından sonra bu hâle gelebilen maddelerin kullanılması daha kolay ve maliyet bakımından daha etkin bir yoldur.

İslâm, en iyi ve en güvenilir olanın seçilmesini isteyerek, kabiliyet ve kapasiteler arasındaki bu farklılığı tescil etmektedir. Ancak İslâm, bu tür programlarla ilgili olarak, eşit istihdam fırsatı ve müsbet hareket ifadelerini kullanmaktadır. Bu âyetler işçilerin, ırk, cinsiyet, din ve milliyet temeline göre seçilmesini kesin olarak reddetmektedir. Ancak, daha önceki resmî politikalar bazı grupları ihmal edip onlara karşı adâletsizlik yapmış ve bunun sonucu olarak, bu gruplar, eğitimden, entellektüel ve sosyal gelişmeden tam olarak yararlanamamışlarsa bu durumu düzeltmek için de bir yol bulunmalıdır.

Bazı Müslüman ve gayrimüslim memleketlerde uygulandığı şekliyle, açık veya zımnî kota sistemi ve müsbet hareket politikası geçerli yaklaşımlar değildir. Çünkü, Kur'ân'ın belirttiği özelliklere sahip olmayan kişilerin istihdam edilmesine sebep olabilmektedirler. Daha iyi bir sistem, çift-sıra istihdam sistemi olabilir. Birinci sırada, iş için en uygun olan işçiler bulunur. İkinci sırada daha az kaliteli gruptan seçilip eğitilenler bulunur. Bu gruptakiler, gelecekte işe yeni başvuracak olanlarla rekabet etmek durumundadırlar. Bu tür eğitim programlarının finansmanı doğrudan veya dolaylı olarak devlet tarafından sağlanacak fon-

larla ya da bu programa katılan firmaların desteklenmesi ile sağlanabilir.

Kadın ve Erkek Mesleklerinin Farklılaşması. Bu konunun ele alınmasında dikkatli olunması gerekmektedir. Çoğu toplumlarda kadınların toplumsal gelişmeye katkıda bulunmalarına izin verilmemektedir. Bunun sonucu olarak, “fırsat eşitliği” ve “müsbet hareket” politikalarının ilan edilmesi gerekmiştir. Müslüman milletler, uygun personel politikası geliştirmek için, Kur’ân’ın bu konuda rehberliğine başvurmalıdırlar. Meselâ, iş en uygun kişiye verilmelidir. İş hayatında uygunluk; malîyet, kalite, güvenilirlik ve verimlilikle iyileşme anlamındadır.

İşveren üzerindeki, çevre ile ilgili herhangi bir sınırlamanın varlığı da dikkate alınmalıdır. İslâm, erkeklere, kadınlar hususunda saygı ve itidal üzere muamele etmelerini söylemektedir. İslâma göre, erkekler bir kadınla karşılaştıklarında bakışlarını yere indirmeli, kadınlar da mütevâzi bir şekilde giyinmelidirler. Bunlar, kadınların istihdamı konusunda İslâmın ileri sürdüğü yegâne sınırlamalardır.

Müslüman ülkeler, kalkınmanın başlangıç safhasında olduklarından, en kısa sürede diğer milletlerle rekabet edebilecek hâle gelebilmeleri için gerekli politikaları uygulamalıdırlar. Bunun için kadınlar, erkeklerden üstün oldukları alanlarda istihdam edilmelidir. Aynı şey erkekler için de geçerlidir. Üstünlüğün cinsiyete göre değişmediği alanlarda ise her iki cinse eşit şans verilmelidir.

Kadınlar, ihmal edilmemesi gereken hayatî bir beşerî kaynak olup, ülkelelerinin kalkınmalarına tam mânâsıyla katkıda bulunmalarına müsaade edilmelidir. Ancak bunu yaparken Müslümanlar Batı’nın karşı cinslerin işyerinde birbirine serbestçe karışmasına dayalı politikasından ders almalı ve İslâm’ın bu konudaki emirlerine uymalıdırlar. Buna ilaveten, cinsî tacizi engelleyen sert kanunlar konarak, bunların uygulanması sağlanmalıdır.

Ücret Tesbiti. Bir kişiye verilen ücret, yaptığı işin bir mükâfatıdır. Âdil bir ücret, işçileri en yüksek gayreti göstermek için teşvik edecek; buna karşılık, âdil olmayan bir ücret, onların moralleri üzerinde olumsuz bir tesir yapacak ve sonuçta greve gitmelerine sebep olacaktır. En iyi ücret oranı, yapılan işin gereklerini ve işçilerin verimliliğini dikkate alanıdır. Bu durum, aşağıdaki âyette de görülebilir:

Allah’ın sizi birbirinizden üstün kıldığı şeyleri arzu etmeyin. Erkeklere de kazandıklarından bir pay var, kadınlara da kazandıklarından bir pay var. Allah’tan, O’nun lûtfunu isteyin. Şüphesiz Allah, her şeyi bilendir. (Nisâ sûresi [4]: 32).

Bu âyet, ücret tesbiti ile ilgili temel prensibi ortaya koymaktadır: Kadınlar ve erkekler verimliliklerine göre ücret alacaklardır. Ücret; işçinin, cinsiyet, ırk, din veya diğer özelliklerinden bağımsızdır.

Ücretler konusunda bugünkü carî ekonomik mantık, işçilerin marjinal ve-

rimliliği prensibi üzerine bina edilmiştir. Marjinal verimlilik marjinal ücretten yüksek olduğu müddetçe yeni işçi istihdam edilir (ya da mevcut işçi elde tutulur). Bu prensip, firmanın uzun dönemde yaşayabilirliğini sağlamaktadır.

Bazı Müslüman iktisatçılar, meselâ Khan (1981), bu prensibi İslâm'ın *uhuvvet*, *te'âvun* ve *ihsân* öğretilerine uygunluğu konusundaki şüphelerini belirterek tenkit etmektedir. Piyasaların durgun olduğu zamanlarda bu prensibin uygulanması işçilere zarar verecektir. Kısa dönemli iktisadî gerilemelerde patronların işçileri elde tutmaya çaba göstermeleri, marjinal verimlilik kavramına olduğu kadar İslâmî öğretiye de uygundur. Çok kısa bir süre için işçilere yol vermek onları iktisadî bakımdan yerinden oynatmakla kalmaz, aynı zamanda, yeniden üretime başlama maliyetlerini yükseltir ve eğitilmiş işçi kaybına sebep olur. Buna karşılık, ürün veya hizmet için talepte uzun dönemli bir düşüş varsa, işçiyi elde tutmaya çalışmak, ne İslâmî öğreti ile ne de marjinal verimlilik prensibi ile uyumludur. Ancak ihsân kavramı, işçileri işten çıkarmadan yeterli bir süre önce ihbar verilmesini gerekli kılmaktadır. Hattâ işçiler firma içindeki diğer işler için gerekli bilgi ve motivasyona sahip iseler, işten çıkarılmayıp, bu işlerde çalıştırılmak üzere yeniden eğitilmelidirler.

En iyi işçinin istihdam edilmesi ve işçilere üretimlerine göre ücret verilmesi şeklindeki İslâmî prensip ihmal edilmemelidir. Aksi takdirde, firmanın uzun dönem hayatiyeti, rekabet gücü düşük çalışma yapısı sebebiyle tehlikeye girecektir. Buna dayanarak bazı kimseler, marjinal verimlilik ve marjinal ücret prensibinde de ortaya konduğu gibi, işçi-işveren ilişkisinin geçerli ve incelemeye değer olmadığı kanısındadırlar. Halbuki İslâm, iktisadî gerileme ya da bir takım yetersizlikleri sebebiyle işten çıkarılan işçilerle ilgilenilmesi gerektiğini bildirmektedir:

Hayır Allah'a imanda... malınızı O'nun rızası için, akrabaya, öksüzlere, bîçarelere, yolda kalmışlara, dilenenlere, köle fidyesine vermededir... Antlaşma yaptıkları vakit antlaşmalarını yerine getirenler, sıkıntı, hastalık ve savaş zamanlarında sabredenler, işte doğru olanlar onlardır, (Allah'ın azâbından) korunanlar da onlardır. (Bakara sûresi [2]: 177).

Yukardaki âyet açıkça, işini kaybetmiş ve ihtiyaç içinde olan işçilerin bakımını sadece işverenin değil, aynı zamanda bütün toplumun sorumluluğuna vermektedir. Geçici bir süre için işsiz kalanlara, belli bir süre işsizlik parası ödemesi Batı toplumlarında yaygın olan bir uygulamadır. Bu uygulama, küçük değişikliklerle İslâmî normlara uydurulabilir. Meselâ, işsizlere sürekli yardım³ yapıp, buna karşılık bir takım sosyal hizmetlerde görev almaları istenebilir (yaşlıların bakımı, okullarda bütçe yetersizliği sebebiyle yapılamayan işlerin yapılması gibi). İşsizlik sigortasının bir çok kişi tarafından suistimal edildiği herkes tarafından bilinmektedir. Çünkü çalışmadan yardım almak onlara çalışmaktan daha hoş gelmektedir. Bu ne İslâm'a uygundur, ne de o kişinin uzun dönem menfaati açısından iyidir. İşsizlere çalışma mecburiyeti getirilmesi, hem onların kendilerine saygısını artıracak hem de bütçe sıkıntısı çeken bazı kesimlere yardımcı ola-

caktır.

İşçilerin Yönetime Katılması. Aslında işçiler, işyerinin ortakları olup, değişik ölçülerde şirket hisselerinin, dolaylı ya da dolaysız sahipleridirler. Bazı durumlarda, bu hisseleri ellerinde bulundurlar. Fakat daha yaygın olanı, şirket tarafından desteklenen emeklilik programları ve tercihli hisse senetleridir (Scholes 1991). Yaptıkları üretime karşılık, haftalık, iki haftalık ya da aylık ücret alan işçiler, beşerî sermayelerine ek olarak firmaya kısa dönemli finansman da sağlamış olurlar. Bu gecikmiş ödemeler, firmaların kısa dönemli ihtiyaçlarını finanse etmek için kullandıkları birikimlerdir. İşçilere bu fonlar karşılığında bir faiz ödenmediği için, bunların firmaya bir maliyeti yoktur. Firma, ücret ödeme süresini uzatmak suretiyle kısa dönemli finansal maliyetlerini düşürebilir.

Halbuki bir hadîs-i şerîfe göre, işçiye hakkı, daha teri kurumadan verilmedir. Bir başka hadîs-i şeriften de, günün sonunda tamamlanan işin işçiye ödenmeyen karşılığının yatırıma yöneltilmesi ve bu yatırımın kendisi ile birlikte getirisinin, talep edildiği anda işçiye ödenmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Brigham (1990) ve Gitman (1991) gibi anonim şirket finansmanı hakkındaki mevcut ders kitapları, tahakkuk etmiş ücretleri işçiler tarafından firmaya sağlanan kısa vadeli fonlar olarak görmektedirler. Bu fonlar bir yatırım olduğundan, bunların bir getirisi olmalıdır. Bu yatırımları yapanlar firmanın işçileri olduğu için de işçiler, gerçekte firmanın hissedarlarıdır ve öyle muamele edilmelidirler.

İşçileri firmanın ortakları kabul eden bu İslâmî bakış açısı, şimdi bir çok gelişen işletmeye uygulanmaktadır. İşçileri firmanın yönetimine dahil eden bir kaç metod geliştirilmiştir. Bunlara iki örnek, çalışanları hisse sahibi yapma ve işçilerin firma yönetim kuruluna üye olmasıdır. Aşağıdaki rakamlar, birinci metodun ABD'ndeki etkinliğini göstermektedir: 1988'de 10 milyondan fazla işçi ve 10 bin şirket bu uygulamanın kapsamına dahil olmuştur ki, on yıllık bir dönem içinde bu sırasıyla, % 260 ve % 150 oranında bir artışa tekabül etmektedir. Yapılan araştırmalar, bu metodların gerek firma gerekse işçiler açısından çok faydalı olduğunu göstermektedir. Verimlilik artmış olup, işçiler işyerinde huzurlu olduğu gibi müşteriler de sunulan hizmetten memnundur (Henry 1989).

İşçiler gerçek ortaklar olarak kabul edilirse, işyeri yönetimine de katılmaları gerekecektir. Bu yüzden, firmanın stratejisinin belirlenmesine katkıda bulunmak ve yönetim faaliyetlerinin arkasındaki felsefeyi anlayabilmek için yeterince bilgili olmaları lazımdır. Bugün Batı'da şirketler işçilerin yönetime katılmalarına izin vermekte fakat, onlara yönetim faaliyetlerinde etkin bir şekilde yer almak için gerekli olan eğitimi sağlamamaktadırlar (Bu durum İslâmî normun ihlâlidir). Beşerî kaynakların kalitesini yükseltme arayışında olan Müslüman ülkeler, katılımcı yönetimi teşvik etmeli ve bunun gerektirdiği temel teorik eğitimi

(3) Bu durum, işsizlik yardımlarının firma yerine devlet tarafından ödenmesinden dolayı marjinal üretkenlik prensibine ters düşmez.

sağlamalıdır. İşçileri belirli işlerin yönetimi için eğitmenin yanısıra, onlara temel yatırım eğitimi de verilmelidir. Bu, firmada pay sahibi olan çalışanlara firmanın gelecekteki yatırım faaliyetlerini verimli ve güvenli bir şekilde yönlendirme imkânı sağlar.

İşçi Sağlığı. İşçilerin fizikî sağlığı esas olarak, ne yediklerine ve çalışma şartlarına bağlıdır. İşçi sağlığı hakkındaki mevcut istatistikler -zengin batılı toplumlarda bile- hiç iç açıcı değildir. Değişik araştırmaların ortaya koyduğuna göre, yaklaşık 30 ilâ 40 milyon Amerikalı sağlık sigortası imkânlarından mahrumdur. Son zamanlarda Rand Corporation'ın hazırladığı bir rapora göre, kazalar ABD'ne yılda 176 milyar dolara mal olmaktadır. Saldırıya uğrama, uyuşturma kullanımı, güvenli olmayan seks, kasdı olmayan yaralamalar her yıl buna milyonlarca dolar daha eklemektedir. İslâmî prensiplerin uygulanması bu durumu değiştirebilir. Peygamber (s.a.v.), işveren ve âmirlere, sorumlulukları altında bulunan kimselerle ilgilenmelerini kuvvetle tavsiye etmiştir. Rasûlullah (s.a.v.) bir keresinde Ebu Zer'e şöyle buyurmuştur:

Köleleriniz sizin kardeşlerinizdir. Allah onların bakımını sizin üzerinize vermiştir. Kardeşinin bakımı üzerinde olan kimse, ona yediğinden yedirmeli, giydiğinde giydirmeli ve ona gücünün üzerinde iş vermemelidir. Eğer onlara böyle işler verirseniz, o işi yapmalarında kardeşinize yardım edin. (Mişkâtü'l-Mesabih).

Bu hadis işverenleri, işçilerini mümkün olan en iyi şekilde yedirip giydirmekle mükellef tutmaktadır. Bunun sonucu, fizikî ve zihni bakımdan sağlıklı işçiler olacaktır. Ayrıca Peygamber (s.a.v.) işverenlerden, işçilerini stresli çalışma şartlarında bulundurmamalarını istemektedir. İşçileri gücünün üstünde çalıştırmak, işten kaynaklanan gerginliğe yol açmakta, bunun neticesi de düşük moral, iş kazaları ve düşük verimlilik olmaktadır. ABD'nde pek çok beyaz yakalı işçi, aşırı iş yükü sebebiyle alkol ve uyuşturucu kullanmaktadır.

Batılı ülkelerde yapılan araştırmalar, işçi sağlığının, firmaların önem vermesi gereken konulardan biri olduğunu göstermektedir. *The Journal of the American Medical Association*'da yayınlanan bir araştırmada, işçilerine uygun beslenme ve sigarayı bırakma konularında danışmanlık hizmeti veren bir firmada, kalp ve damar hastalıklarına bağlı ağrılarda % 75 ve ağrılı sağlık problemlerinde % 78 düşüş olduğu belirtilmektedir (*Prevention* 1991). Şüphesiz bu tür programlar bir başlangıç maliyetini gerektirmektedir; ancak sonunda, yatırılan fazlasıyla geri alınmaktadır. Yukarıda sözü edilen çalışmaya göre, bu programa yatırılan her dolara karşılık 1.89 dolar ila 2.72 dolar arasında tasarruf sağlanmaktadır. Bu tasarruflar yüksek moral, işe devamsızlıktaki azalma, artan sıhhat ve gelişen verimlilikten kaynaklanmaktadır.

Kalite Kontrol ve Kalite Şuuru. İslâm'da, satılan malların kalitesine büyük önem verilmektedir. Üretim sürecinde kalite kontrolün önemli bir vechesi, ambalajı içindeki ürünün ağırlık ve vafıdır. Bu kalite vecheleri ile ilgili Kur'an'da

şöyle buyurulmuştur: “Ölçtüğünüz zaman ölçüyü tam yapın, doğru terazi ile tartın. Bu daha iyidir, sonu da daha güzeldir.” (İsrâ sûresi [17]: 35).

Bugünün şartlarında, yurt içi ve yurt dışı rekabet, firmalar için ürünlerde belli bir kaliteyi tutturmayı çok önemli hale getirmiştir. Buna uymayan firmalar pazar paylarını kaybedeceklerdir. Meselâ, Amerikan şirketleri kaliteye önem vermeyişleri yüzünden 1960'lar ile 1970'ler boyunca, Japonlar ve Almanlar karşısında pazar paylarının çoğunu kaybetmişlerdir.

Geçerliliği anlaşılabilen ülkelerin pazar paylarındaki bu kaymalardan da İslâmî öğretilere dayanarak, Müslüman ülkeler, bu alanda gerekli beşerî kaynakları geliştirmelidirler. Firmalar, işçiler ve yöneticiler arasında kalite şuurunu yerleştirebilmek için uygun plan ve politikaları tesbit etmelidirler. Ancak İslâm'ın kalitede mükemmellik üzerinde ısrar etmediği de akılda bulundurulmalıdır. Çünkü müşterinin malda aradığı bu olmayabilir. İslâm'ın bu konuda ileri sürdüğü, müşterinin, satın aldığı malın kalitesi hakkında bilgiye sahip olması ve aşağıdaki hadiste de belirtildiği gibi malı bu açıdan inceleyebilmesidir: Enes (r.a.), Rasûlullah (s.a.v.)'in “*muhâkale* (ekini başağında satmak), *muhâdara* (meyve ve hububatı olgunlaşmadan satmak), *mülâmese* (malı kontrol etmeksizin satış), *münâbeze* (birbirlerinin elindeki malın miktarını bilmeden satın almak/satmak) ve *müzâbeneden* nehyetti”ğini rivayet etmiştir. (Buhari).

Hadîste, satıcının, sattığı malın alıcı tarafından kontrol edilmesine müsaade etmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca müşterinin, malı dikkatle kontrol etmesi gereği vurgulanmaktadır. Bununla birlikte Hz. Peygamber (s.a.v.), ürün kalitesinin kontrolünü yalnızca alıcıya bırakmamıştır; ürün kalitesi hakkında genellikle daha fazla bilgiye sahip olan satıcının bunu alıcıya kendi isteğiyle göstermesini istemiştir. Bir gün pazarda bir adamın mısır sattığını gören Peygamber (s.a.v.), elini mısırın içine daldırmuş ve dışı kuru olan mısır yığınının içinin yaş olduğunu görmüştür. Satıcı, yağmur yağdığını ve kendisinin de mısır yığınının iç tarafını dışarı getirdiğini söyleyince; Peygamber (s.a.v.) adama, “mısır olduğu gibi bırakması gerektiğini, böylece alıcıların mısırın durumunu görebileceğini” söylemiştir.

Günümüzde kütleli üretim teknikleri, çoğu zaman firmaların belli ürün özelliklerinin reklamını yapmalarını gerektirmektedir ve müşteriler de bunlara güvenmek durumundadırlar. Meselâ, bir otomobilin kalitesini ya da bir ilacın tesirliliğini müşteri satın alırken ölçemez. Aynı zamanda üreticinin de, üretilen her birimi kontrol etmesi mümkün değildir.

Üreticilerin elinde bu problemin çözümünü mümkün kılan iki metod vardır. Bunlardan birisi, sıfır-hatalı üretim sürecidir. Bunun için işçilerin, üretim sırasında kalite kontrolü yapmak için eğitilmesi gerekmektedir. İkincisi de, istatistikî kalite kontrolünün uygulanmasıdır. Her iki metod da günümüzde rağbet görmekte olup, hatalı üretimi asgariye indirme hususunda firmalara yardımcı olmaktadır. Müslüman ülkeler, bu konuda çalışanların eğitimi üzerine ciddi-

yetle eğilmelidirler. Bu onlara, İslâmın kurallarını uygulayarak Allah'ın rızasını kazanmanın yanında, müşterileri tatmin ederek rekabet güçlerini artırmalarını da sağlayacaktır. Bu faktörler neticede maddî refahı ve teknolojik gelişmeyi de getirecektir.

Geleneksel Ekonomiye Karşı İslâm Ekonomisi

Geleneksel iktisadî uygulama, modern dünyanın iktisadî problemlerini çözememiştir. Aşağıda *Wall Street Journal* (27 Haziran 1991)'dan alınan paragraf bu düşünceyi teyid etmektedir:

Soğuk savaş arkamızda. Komünizm başarısız bir tecrübe oldu. Dünyanın her yerinde iktisadî sıkıntılardan başka bir şey göze çarpmıyor. ABD neden gerileme içinde? Kanada, İngiltere, Avustralya ve İsveç niçin geriliyor? Avrupa'nın çoğu bir büyüme çizgisinde tutunabilmek için çırpıyor. Borsası sürekli bir gerileme içinde olan Japonya'nın başdöndürücü iktisadî büyümesi yavaşlamış bulunuyor. Ve nasıl oluyor da fakirlik, işsizlik, enflasyon ve borç Asya, Afrika ve Latin Amerika'daki üçüncü dünya ülkelerini böylesine çok kasıp kavuruyor?

İslâm iktisadî prensiplerinin uygulanmasından beklenen sonuç, bütün dertlerin otomatik olarak halledilmesi değildir. Bu prensiplerin uygulanabilirliği ile bir hayli ilgilenmiş olan Timur Kuran (1989), İslâm iktisatçıları arasında, adâlet ve eşitlik gibi temel kavramların yorumları hususunda ihtilaf olduğunu belirtmektedir. Bunların uygulanmasının doğurduğu bir çok olumsuz sonucu da bu arada zikretmektedir (meselâ, Pakistan, Malezya ve Sudan'da zekât toplanması). Neticede Kur'ân, İslâm iktisadî prensiplerini uygulamada zorlamanın, Müslüman dünyasının, ehliyetsiz, bağnazların ve müstebidlerin yönetimleri altına girmesine sebep olabileceği korkusunu da dile getirmektedir.

Bu tür endişeleri kolayca gözardı etmek mümkün olmadığından reddetmemelidir. İslâmî prensiplerin yorumu konusunda çeşitli araştırmaların yapılmasına ihtiyaç vardır. Bu konudaki farklılıklar, İslâm iktisadının uygulanabilirliğini ortadan kaldıracak kadar hayatî midir; yoksa bunlar önemsiz marjinal sonuçlar doğuracak yorum farkları mıdır? Ayrıca, niçin çeşitli İslâm ülkelerinde İslâm iktisadî prensiplerinin uygulanmasının başarısız olduğunu tahkik etmek için de uygulamalı araştırmalar yapmak gereklidir. Hem Müslüman hem de gayrimüslim ülkelerde yaşamış biri olarak benim kanaatime göre bunun sebebi, etkili çevrelerdeki (bürokratik ve politik kurumlardaki) hilekârlık, ehliyetsizlik ve nüfûz ticaretidir. Kötü paranın ekonomiden iyi parayı kovması ve faizsiz bankaların geleneksel bankalar karşısında başarılı olamamasındaki faktörler iktisadî çevrenin tamamında geçerlidir.

İnsanlar, Kur'ân'da da belirtildiği gibi tabiatları icabı tamahkârdırlar: "...nefis, daima kötülüğü emredicidir..." (Yusuf sûresi [12]: 53). Terbiye

edilmemiş bir zihin, insanlığın ahlakî mükemmelliğe ulaşma teşebbüslerine karşı koyar ve fertleri istenmeyen şer yollara sevkeder. Dini eğitim ve öğretim evrensel olarak sağlanmadıkça ve insanları adâlet, fedakârlık ve dürüstlük prensiplerine yapışmak konusunda teşvik edecek bir ceza ve mükâfat sistemi tesis edilmedikçe, İslâm iktisadî prensiplerinin sonuçlarının baltalanması ihtimali her zaman varolacaktır.

Bu durum, İslâm iktisadî için olduğu kadar geleneksel batılı iktisat prensipleri için de böyledir. Batılı ülkeler, çeşitli düzenlemeler olmadan iktisadî faaliyetlerin pürüzsüzce yürütülmesine imkân olmadığını görmüşlerdir. İslâm iktisadî prensiplerinin, uygun düzenlemeler yapılmadan başarılı bir şekilde işleyebileceklerini beklemek de safdillik olur. Bazı Müslüman ülkelerde şeriatin uygulanmaya başlamasındaki kolaylıktan da görüldüğü gibi, mükâfat ve ceza şeklindeki İslâmî kanunların uygulanması kitlelerce nisbeten kolay kabul görecektir. Asıl problem, bu kuralların icra edilmesidir. Bürokrat ve politikacıların yolsuzlukları bunun gerçekleştirilmesinde engel çıkarmaktadır. Adam kayırma, kanunların uygulanmasını sınırlamaktadır. Halbuki Peygamber Efendimiz (s.a.v.) bu konuda şöyle buyurmaktadır: “Kızım Fatıma bile hırsızlık yapsa elini keserim.” (Nesei). Bugün de ihtiyacımız olan şey, nüfuzlu hırsızlar ve haydutlara karşı böyle bir tavırdır.

Esas olarak makro çerçevedeki bu gözlemler, aynı şekilde mikro seviyeye de uygulanabilir. Bazı işverenler, İslâm'ın öğretilerine uyarak işçilere arzu edilen menfaatleri sağlar, diğerleri bunu yapmazsa, maliyetlerdeki değişikliğin rekabet gücü üzerine etkisi, İslâm iktisadî prensiplerinin uygulanmasını zorlaştırır. Yönetimden işçiler hakkında hayırlı davranması beklenirken, işçilerin de dürüst çalışmaları, hırsızlık ve arzu edilen düzeyin altında üretimde bulunmak gibi dürüst olmayan tutumlardan uzak durmaları gerekmektedir. Başarılı stratejik yönetimin prensiplerine göre (David 1991), doğru stratejinin formülünü ortaya koymak yeterli değildir; çalışanlar, bunu uygulamak için teşvik edilebilmelidirler. Bu, İslâm'da devletin ve firmaların çabalarını yoğunlaştırmaları gereken noktayı oluşturmaktadır.

Sonuç ve Teklifler

İslâm dünyasının iktisadî kalkınmasını gerçekleştirmek için en hayati unsur, beşerî kaynakların geliştirilmesidir. Bunun için gerekli olan prensipler ve teknikler, Kur'ân'da ve hadislerde ortaya konmuştur. Batı'da bu konudaki uygulamalar, deneme-yanılma yoluyla İslâmî öğretiye doğru meyletmektedir. Ancak dürüst ve sadık işçi hedefine ulaşmakta tam bir başarı sağlanamamıştır.

Bunun görünürdeki bir sebebi, Batı'daki materyalist değerlere bağlılık ve bunun sonucu olarak manevî faktörün eksikliğidir. Müslümanlar manevî değerlere büyük önem vermektedirler. Bu avantaj sayesinde, iktisadî büyüme ve kal-

kınma hedeflerine ulaşmaları daha kolaydır. Fakat bunun için beşerî kaynakları geliştirme programlarına vakit geçirmeden başlamaları gerekmektedir. Bu konuda öncelik, genel halk eğitime verilmelidir. Aynı zamanda firmalar da, özellikle personel ve üretim yönetimi alanlarında çeşitli ticarî uygulamalarla ilgili İslâmî öğretilerin uygulanmasını sağlayacak plan, politika ve metodları geliştirip tesis edecek bağımsız bölümler kurmalıdırlar. Bunun yanında, firma düzeyinde alınacak kararlar, millî politikalarla uyumlu bir şekilde alınmalıdır. Millî ve mahallî iş ahlâkî şuraları oluşturulmalı ve işçilerin, verimlilik, kalite kontrol ve genel çalışma prensipleri konularında eğitilmesinin sorumluluğunu üstlenmelidir. Bunların üzerinde, okullar ve üniversiteler, müfredatlarına din derslerini de katmalıdırlar. Hükûmetler de, kurallar koymalı ve Kur'ân ve hadis tarafından ortaya konan ilgili kuralları yerine getirmeleri hususunda iş çevrelerine nezaret etmek üzere ve bir takım düzenlemeler yapabilecek organlar tesis etmelidirler.

KAYNAKLAR

- Ali, Muhammad. *A Manual of Hadith*. Lahor: Ripon Printing Press, 1945.
- Briggs, V. M. "Human Resources Development and the Formulation of National Economic Policy." *Journal of Economic Issues*, Vol. 21, No. 3 (September 1987), ss. 1207-40.
- Brigham, E. F. *Fundamentals of Financial Management*, 5. baskı, Fort Worth, TX: Dryden Press, 1990.
- Carnevale, A. *Human Capital: A High Yield Corporate Asset*, Washington, DC: American Society for Training Directors, 1983.
- Chapra, M. U. "Economic Development in Muslim Countries: A Strategy in the Light of Islamic Teachings." Paper presented at the Seminar on Islamic Economics, Cairo, Egypt, 6-9 September 1988.
- Colliers Encyclopedia*, Vol 11, New York: Mac Millan, 1986, s. 68.
- David, F. R. *Strategic Management*, 3. baskı, New York: Mac Millan, 1991.
- Denison, E. F. *Trends in American Growth, 1929-1983*. Washington, DC: The Brookings Institution, 1985.
- Gitman, L. J. *Principles of Managerial Finance*, 6. baskı, New York: Harper Collins, 1991.
- Henry, J. W. "ESOPs with Productivity Payoffs." *Journal of Business Strategy*, (July-August 1989), 33.

- Khan, Muhammad A. "Islamic Economics: State of the Art." *Towards Islamization of Disciplines*, Herndon, VA: The International Institute of Islamic Thought, 1981.
- Kuran, Timur. "On the Notion of Economic Justice in Contemporary Islamic Thought." *International Journal of Middle East Studies*, No. 21 (1989), ss. 171-91.
- Levine, R. "Stock Markets, Growth, and Tax Policy," *Journal of Finance*, Vol. 46, No. 4 (September 1991), ss. 1445-65.
- Mannan, M. A. *Islamic Economics: Theory and Practice*, 2. baskı, Cambridge, UK: Holder and Stoughton & The Islamic Academy, 1986.
- Marshall, R. "The Role of Apprenticeship in an Internationalized Information World." Paper presented at the Conference on Learning by Doing sponsored by The International Union of Operating Engineers, the U. S. Department of Labor, and Cornell University, Albany, New York, 6 April 1986.
- Mishan, E. J. "Growth and Anti-Growth: What are the Issues?" *The Economic Growth Controversy*, Ed. Weintraub, Schwartz, and Anderson. USA: International Arts and Sciences Press Inc., 1973.
- National Commission on Excellence in Education. *Nation at Risk: The Imperative for Educational Reform, A Report to the U.S. Department of Education*. Washington, DC: U. S. Government Printing Office, 1983.
- Nippon Times*, 23 September 1946, s. 3.'den nakleden Theodore Cohen, *Remaking Japan: The American Occupation as New Deal*. New York: The Free Press, 1987.
- Prevention Magazine*. "Prevention at Work." (August 1991), s. 14.
- Reich, R. *The Work of Nations*, New York: Alfred and Knopf, 1991.
- Rostow, W. W. *The Process of Economic Growth*, 2. baskı, Oxford University Press, London, 1960, s. 35.
- Scholes, M. S. "Stock and Compensation," *Journal of Finance*, Vol. 46, No. 3 (July 1991), ss. 803-23.
- Wall Street Journal*, October 7, 1991, s. A.4.

Çeviren: Ünal Çağlar